

LES FICHES RÉFLEXE DU FIPHFP



**Quels accompagnements
pour les personnes avec
un handicap psychique
ou neuroatypiques ?**



→ Ces fiches ont été réalisées avec l'appui du comité des usagers du FIPHFP.



→ Les handicaps invisibles avec besoin d'accompagnement spécifique



J'accompagne un agent en situation de handicap psychique, mental, cognitif, ou avec trouble du spectre autistique (TSA)...

Le FIPHFP vous propose 3 solutions dédiées à ces différentes situations de handicap :



Le service Appuis Spécifiques (AS)

→ cf **fiche pratique n° 1**
et **flyer employeur**

► En premier niveau, un AS est rapidement mobilisable pour réaliser un diagnostic et initier un accompagnement limité dans le temps.

Puis, l'aide 18 du catalogue des interventions

→ cf **fiche pratique n° 2**

► Pour un soutien médico-professionnel au long cours ou ponctuel, l'aide 18 du catalogue est mobilisable sur prescription du médecin du travail.

Et enfin,

le cas échéant, l'Emploi accompagné

→ cf **fiche pratique n° 3**

► Si l'agent le souhaite, l'Emploi accompagné, permet un accompagnement sur mesure, dans la durée, en tant que de besoin : un référent emploi accompagné (ou « job coach ») accompagne à la fois l'agent et l'employeur (collectif de travail, manager, RH etc...).





MÉMO synthèse des fiches

Nom de l'aide ou de la prestation hors catalogue	Prescription possible par...	Durée	Montant	Prestataires
Appuis Spécifiques AS (hors catalogue)	Cap emploi, Pôle emploi, Mission Locale ou l'employeur sous convention FIPHFP ou le CDG sous convention FIPHFP Sous conditions : conseillers Comète France et Emploi accompagné, certains acteurs régionaux	Ponctuelle de quelques semaines à quelques mois Renouvelable	Gratuit pour l'employeur	Sélectionnés par appels d'offres conjoints Agefiph FIPHFP Sollicitation par une plateforme
Aide 18 : Aide Catalogue des Interventions du FIPHFP	Le médecin du travail (ex-médecin de prévention)	Ponctuelle ou renouvelable annuellement sur prescription du médecin du travail	Prise en charge du FIPHFP selon les plafonds en vigueur dans le catalogue Remboursement sur factures acquittées sur la plateforme ou pré financement pour les employeurs sous convention	L'employeur désigne le prestataire de son choix
Emploi Accomagné (prestation hors catalogue)	Orientation par la MDPH : constitution du dossier de demande par l'agent assorti d'un certificat médical Ou prescription possible par Cap emploi, France travail ou une Mission locale qui informe la MDPH	Sans durée prédéterminée, que la personne soit en emploi chez l'employeur public, ou chez un autre employeur (public ou privé), ou qu'elle soit en recherche d'emploi	Gratuit pour l'employeur	Sélectionnés par appels à projets conjoints pilotés par l'État Contacts disponibles auprès de votre DTH



Cette fiche a été réalisée avec l'appui du comité des usagers du FIPHFP.

Accompagnement médico-social et soutien professionnel



Réf : Prestation hors catalogue



Pour qui ?

L'Appui Spécifique peut être activé pour réaliser un diagnostic et initier un accompagnement limité dans le temps.

Pour les personnes Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (ou en voie de l'être) en risque de rupture professionnelle. Afin de favoriser l'intégration dans l'emploi ou la formation, les Appuis Spécifiques (AS) couvrent des besoins en lien avec cinq typologies de handicap. Parmi ces typologies de besoins, il existe notamment :

- ▶ Un AS « handicap psychique »
- ▶ Un AS « troubles du neurodéveloppement » (incluant les troubles cognitifs, les troubles du spectre autistique, le handicap mental et l'épilepsie).



Pourquoi ?

Une expertise ciblée et ponctuelle sur le champ de la compensation du handicap est proposée sur l'ensemble du territoire grâce à des prestataires spécialisés.

Pour le bénéficiaire :

- ▶ **Avoir une vision** de ses compétences, potentialités pour appréhender son parcours professionnel.
- ▶ **Identifier les compensations** à mettre en œuvre pour développer son autonomie.
- ▶ **Disposer d'accompagnements adaptés** tout au long de son parcours : lors d'une prise de poste, d'un maintien ou d'un retour à l'emploi, d'une formation.

Pour l'employeur :

- ▶ **Disposer d'éléments** sur les capacités de la personne et ses difficultés.
- ▶ **Disposer d'un éclairage spécialisé** pour orienter la personne dans son parcours professionnel et définir le cadre de son accompagnement futur (préconisations pratiques, approche concrète).
- ▶ **Valider les pistes ou un projet** cohérent en levant les obstacles repérés (des solutions de compensation personnalisées).

- NOTA BENE
- **L'employeur qui mobilise un AS doit s'assurer de l'adhésion de la personne à la démarche engagée avec elle, il reste le référent de parcours.**





Quoi ?

Le dispositif comprend 3 modules possibles, impliquant des durées d'accompagnement variables :

1. **Une analyse de la situation** pour accompagner la personne en situation de handicap dans la construction d'un projet professionnel (sur une période de 3 mois maximum).
2. **Une analyse rapide des capacités sur un métier précis** ou une catégorie de métiers et indiquer le ou les métiers visés (sur une période de 2 mois maximum).
3. **Des préconisations, conseil et appui pour des solutions de compensation.**


Comment ?

Ce service peut être mobilisé, en complément des solutions de droit commun, par :

- ▶ Cap emploi, France travail ou Mission Locale
- ▶ Les employeurs publics sous convention FIPHFP
- ▶ Les Centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) sous convention FIPHFP
- ▶ D'autres acteurs habilités (Comète, dispositifs d'emploi accompagné)

En l'absence de convention FIPHFP, l'employeur doit s'adresser au Cap emploi, France travail ou Mission Locale dans le cadre de leurs missions d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

 Le service doit être mobilisé via la plateforme de l'Agefiph (100% digitalisé) :
<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-demande>

 Besoin d'aide ou une question avant de déposer une demande :
vous pouvez contacter **l'INFOSAS**, un service régional à disposition des prescripteurs (employeurs publics conventionnés ou CDG conventionnés) qui les informe et les guide gratuitement sur la mobilisation des Appuis Spécifiques.

 Un **flyer** « employeur » est mis à votre disposition sur le site du FIPHFP : [Flyer AS](#)

Quelle prise en charge ?

- La prestation est gratuite pour les employeurs, co-financée par l'Agefiph et le FIPHFP.



Accompagnement médico-social et soutien professionnel



Des précisions utiles et des cas pratiques sont présentés en annexe.



Pour qui ?

Cette aide est à activer pour un accompagnement socio-professionnel, dans la durée, des agents en situation de handicap dans la Fonction publique sur prescription du médecin du travail.

Lorsque l'agent quitte la Fonction publique l'accompagnement s'arrête.

Elle concerne les bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi ou agents en restriction d'aptitude en situation de handicap psychique ou avec Troubles du Spectre Autistique (TSA), troubles cognitifs, handicap mental...



Pourquoi ?

- ▶ **Sécuriser** le parcours professionnel et assurer la relation entre la personne et l'employeur.
- ▶ **Soutenir et accompagner** l'employeur et le collectif de travail.
- ▶ **Bénéficier** d'une double expertise médicosociale et professionnelle.



Quoi ?

L'accompagnement est personnalisé selon les besoins.

Le dispositif est renouvelable annuellement et comprend 3 modules possibles :

1. **L'évaluation des capacités professionnelles de la personne** pour identifier les limites professionnelles liées au handicap et valoriser les aptitudes professionnelles à mobiliser dans le cadre d'un aménagement de poste ou d'un changement d'affectation.
2. **Le soutien médico- psychologique**
Assuré par un médecin traitant, un psychologue ou au sein d'un service extérieur (hors lieu de travail) - Plafond de 4 séances par mois.
3. **L'accompagnement sur le lieu de travail et/ou au sein du collectif de travail**
Assuré par une association ou un prestataire externe spécialisé - Limité à 25h par semaine.



Comment ?

Sur prescription annuelle du médecin du travail.



Quelle prise en charge ?

(Plafonds par année civile)

- ▶ Frais d'évaluation des capacités professionnelles dans la limite d'un plafond annuel de **10 000 €**
- ▶ Frais de soutien médico-psychologique : plafond annuel de **3 000 €** et **4 séances par mois**
- ▶ Frais d'accompagnement sur le lieu de travail : **plafond annuel de 31 000 €** et **25 heures par semaine**

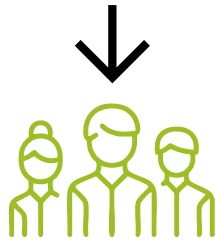


ANNEXE

Zoom sur des cas pratiques

AIDE 18

Dispositifs d'accompagnement pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et en restriction d'aptitude.



Bénéficiaires

Cette fiche ne concerne pas uniquement les personnes en situation de handicap puisqu'elle est aussi ouverte aux personnes aptes avec restriction sur prescription du médecin du travail.

I. Précisions utiles

Cette aide vise à proposer aux agents un **accompagnement socioprofessionnel pluridisciplinaire et multimodal** afin de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi.

Le dispositif vise ainsi à accompagner les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif, mais aussi les agents atteints d'un trouble du neurodéveloppement (TND), d'un polyhandicap, d'une maladie invalidante ... (liste non exhaustive). **Il s'agit d'un accompagnement dans une approche globale, à la fois médicale, professionnelle et sociale.**

L'appréciation de la nature du handicap par le médecin du travail constitue un préalable indispensable à la mise en œuvre du soutien et de l'accompagnement.

Il s'agit d'une **offre différente et complémentaire par rapport à deux dispositifs** :

- ▶ le dispositif de **l'Emploi accompagné** (DEAc),
- ▶ le service **Appuis Spécifiques** (AS).

Ce dispositif se distingue de dispositifs de type aidants ou « auxiliaires de vie ». En effet, le FIPHFP finance également des aides humaines à travers la prise en charge d'une auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle (voir fiche n°14) et / ou d'une auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles (voir fiche n°15). Ces auxiliaires accompagnent l'agent sur son lieu de travail et le FIPHFP finance alors des heures / prestations d'accompagnement, dans une logique de compensation.

Le dispositif est conçu autour de 3 aides ou modules (Évaluation des capacités professionnelles ; Soutien médico- psychologique ; Accompagnement sur le lieu de travail). Toutefois, chaque aide peut être mobilisée séparément.

S'agissant des bénéficiaires

L'aide est ouverte aux agents et contractuels ayant le statut de BOE¹, aux agents inaptes et/ou en cours de reclassement, mais aussi aux agents aptes avec restrictions (donc ne disposant pas d'une RQTH).

Sur les pièces justificatives

L'employeur doit fournir une préconisation médicale du médecin de travail précisant le nombre d'heures et la durée de l'accompagnement.



Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun. Si l'agent et/ou l'employeur bénéficie déjà d'un financement (exemple : sécurité sociale ou mutuelle), cette aide sera déduite du montant de l'aide versée par le FIPHFP.

1 Fonctionnaires et contractuels, apprentis, emplois aidés, stagiaires, personnes en service civique, travailleur d'ESAT mis à disposition.

ANNEXE • AIDE 18

II. Cas pratiques

Sont présentés ci-dessous des demandes d'aides reçues et acceptées par le FIPHFP, pour chacun des 3 modules / dispositifs.

Dispositif n°1 : Évaluation des capacités professionnelles

CAS N°1

Un agent dans la FPH qui bénéficie d'une prestation d'évaluation et d'accompagnement par des consultants spécialisés

Sur préconisation du médecin du travail, un accompagnement sur son poste de travail a été mis en place. Il a débuté par une évaluation des capacités professionnelles de l'agent qui est en difficulté sur son poste. Il ne s'agit pas d'un bilan de compétence, qui peut d'ailleurs être mobilisé en complément si besoin (avec un financement du FIPHFP, aide n°19).

Description de la prestation :

Les objectifs :

- Mettre en œuvre une prestation d'accompagnement, animée par des consultants spécialisés dans le champ du handicap, de la santé mentale et des troubles associés.
- Favoriser une approche globale prenant en compte les spécificités du handicap et les difficultés propres à l'agent concerné.
- Apporter un soutien médico-psychologique à l'agent, pour permettre :
 - la reprise de confiance en soi,
 - la prise en compte des difficultés et problématiques liées à l'état de santé et au handicap,
 - l'identification des freins psychologiques afin d'accompagner la construction de solutions réalistes et réalisables.
- Évaluer les capacités mobilisables et les difficultés, liées à la situation de handicap ou à d'autres facteurs personnels, et repérer les modalités de compensation nécessaires.

Exemple : il peut s'agir d'une évaluation collaborative avec un neurologue, un orthophoniste, un médecin du travail pour un agent ayant eu un AVC.

Note bene : Si l'évaluation doit permettre d'identifier les limites professionnelles de l'agent liées à son handicap, elle doit également **valoriser et mobiliser les aptitudes professionnelles de l'agent** dans le cadre d'un éventuel aménagement de poste ou changement d'affectation.

Les outils d'évaluation et d'investigation mobilisés :

Nous utilisons différents outils en les adaptant à la personne. Leur utilisation n'est pas systématique ; ils ont comme principal objectif d'alimenter les échanges avec le consultant.

- Outils d'évaluation psychologique sur le plan socioprofessionnel et psychologie du travail,
- Outils d'évaluation internes : supports d'évaluation des capacités au travail, des motivations et des valeurs,
- Supports d'analyse de l'expérience professionnelle,
- Méthodes d'investigation des intérêts professionnels.

L'évaluation est mise en œuvre dans le cadre d'entretiens individuels qui favorisent le soutien médico-psychologique (au maximum 4 séances par mois).

Ces entretiens mobilisent des outils d'écoute active basés sur une relation de confiance.

L'entretien ne peut être fructueux que si la personne s'investit dans l'échange, car elle en voit l'intérêt au regard de ses objectifs personnels et professionnels. Elle apporte alors les éléments qui lui permettront de mieux comprendre sa problématique et de trouver en elle les solutions nécessaires.

Le questionnement de la consultante va la guider et permettre d'apporter un autre éclairage à sa situation, afin de conduire la personne à établir son diagnostic par une réflexion individuelle.

ANNEXE • AIDE 18

Les entretiens permettent :

- La reprise de confiance en soi :
La confiance en soi est remobilisée par des outils spécifiques de valorisation personnelle, toujours en entretien individuel.
La consultante accompagne la parole et la réflexion individuelle.
- La gestion des émotions et du stress :
La situation professionnelle, confrontée à une situation de handicap psychique ou de santé mentale, peut occasionner un stress important, des émotions profondes qui peuvent être difficiles à gérer.

L'accompagnement proposé comprend des temps qui permettent de prendre du recul sur ses difficultés en les analysant au regard de sa réalité propre.

L'échange s'appuie sur des méthodes de gestion du stress et des émotions, afin de doter la personne d'outils qu'elle pourra mobiliser sur la durée.

Le planning des interventions et leur durée hebdomadaire sont établis en fonction des besoins, attentes et contraintes de l'agent et de son service.

Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap :

1. Accompagnement de l'agent :

Objet : Évaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de la nature de son handicap

Quantité	Prix unitaire	Total (tva 20%)
20 Heures réparties sur site et en entretien individuel	150 € Ht	3 000 € Ht

2. Suivi de la prestation avec la mission handicap de la métropole :

Objet : Suivi de la prestation

Bilans intermédiaires et finaux

Quantité	Prix unitaire
Entretiens et réunions nécessaires au long de la mission Suivis réguliers : téléphone et mail	Compris dans la mission

3. Total

Total devis prestation	3 000 € Ht
Tva 20%	600 €
Total Ttc	3 600 € Ttc

Les déplacements sur site sont compris dans la mission.

CAS N°2

Réalisation d'un bilan neuropsychologique par un neuropsychologue

Dans ce cas, l'évaluation prescrite par le médecin est réalisée par un professionnel (psychologue, neuropsychologue...).

Contenu de la préconisation du médecin du travail :

Ce jour pas de possibilité de répondre aux questions posées concernant l'aptitude au poste ou au grade administratif. Changements majeurs sur le plan santé depuis les derniers bilans professionnels réalisés. Préconisation ce jour d'orientation l'agent vers la Tourmaline pour réalisation bilan neuropsychologique ayant pour but d'objectiver les capacités de l'agente ainsi que les nécessités au niveau des conditions d'exercice.

Mise en place d'une évaluation par un neuropsychologue :

I.C. 70888

Désignation	Nb	P.U	Montant
Bilan neuropsychologique Entretien individuel + bilan neuro psy + restitution orale et écrite Date à définir	1	500,00 €	500,00 €

→ **Prise en charge financière totale**

→ **Prise en charge financière totale**

ANNEXE • AIDE 18

Dispositif n°2 : Soutien médico-psychologique assuré par un service externe

CAS N°1

Mise en place d'un suivi psychologique au profit d'un agent

Ce suivi psychologique a été mis en place sur préconisation d'un médecin agréé (en l'absence de médecin du travail) indiquant la nature et la périodicité de la prise en charge :

Accord pour un suivi psychologique, deux fois par mois, pendant un an.

Mise en place d'un suivi par un psychologue :

Devis suivi psychologique individuel

Devis N° 20230522-000002

Date d'émission : 22/05/2023

Délai de validité : 60 jours

Désignation : Suivi psychologique individuel d'un an à raison de deux séances maximum par mois (sous réserve des disponibilités de chacune des parties).

Début du suivi : à définir

Durée de chaque séance : 45 minutes

Lieu des séances : 130 chemin des Mitroches 88390 Girancourt

Quantité	Prix unitaire	Prix Ht
24	60,00 € Ht	1440,00 € Ht

TOTAL Ht 1 440,00 €
TVA 0 % 0,00 €
TOTAL Ttc 1 440,00 €

→ **Prise en charge financière totale**

CAS N°2

Mise en place d'un suivi psychologique pour un agent dans le cadre d'un reclassement

Le suivi peut également être mis en place à l'occasion d'un reclassement professionnel pour raison de santé, toujours sur préconisation du médecin du travail.

Dans ce cas pratique, la préconisation médicale prévoit 4 séances par mois durant 5 mois suite à reclassement sur un nouveau poste. Ce suivi est particulièrement important, par exemple, pour accompagner le processus de deuil et de résilience face à la perte de capacités physiques et d'un travail.

Devis présenté au FIPHFP et accepté :

Devis N° 0001

Désignation : Entretien psychologique

Quantité	Prix unitaire	TOTAL
20	35,00 €	700,00 € Ht

Exonéré de TVA

Règlement : chèque, espèces, virement

→ **Prise en charge financière totale**

ANNEXE • AIDE 18

Dispositif n°3 : Accompagnement individuel sur le lieu de travail

Rappel : Ce dispositif permet de financer un accompagnement sur le lieu de travail de l'agent, de son responsable et/ou du collectif de travail. L'accompagnement est assuré par un service spécialisé externe à l'employeur.

CAS N°1

Mise en place d'un suivi psychologique au profit d'un agent

Préconisation médicale :

Le médecin du travail a sollicité, pour un agent RQTH, un accompagnement sur le lieu de travail par une psychologue, réalisé par une psychologue clinicienne spécialisée dans l'aménagement cognitif des postes des personnes en situation de handicap.

L'objectif est de mettre en place les outils méthodologiques permettant la compréhension dans consignes de travail et l'acquisition d'une autonomie dans les tâches demandées. Un travail peut- être réalisé avec le responsable et le collectif de travail pour savoir comment formuler les consignes.

Actions et dépenses prises en charge :

Sont prises en charge les séances individuelles et les réunions d'équipe. Peuvent également être pris en charge les entretiens ou réunions avec le prestataire dans les locaux de ce dernier (donc hors lieu de travail).

→ La prescription du médecin du travail indique bien le mode et la durée de l'intervention en l'occurrence « pendant 12 mois à compter du 1er janvier et à raison d'une séance tous les 15 jours ».

Description de la prestation :

La prestation comprend la séance psychothérapeutique, le temps de préparation et le déplacement. Elle sera réalisée à raison de 3h, une fois tous les quinze jours.

Deux réunions par an (3h/réunion comprenant la préparation et le déplacement), pourront également être réalisées, au besoin et sur demande.

Période de prise en charge : 42 semaines

21 séances Individuelles Psychothérapeutiques

Tarif / heure	Tarif / séance	Total de la prestation
65 €/h	195 € / séance (65 € x 3h)*	4 095 € / an*

2 réunions avec l'équipe

Tarif / heure	Tarif / séance	Total de la prestation
65 €/h	195 € / séance (65 € x 3h)*	390 € / an*

Total de la prestation annuelle **4 485 €***

* TVA non applicable à l'article 261-4-1 du code général des impôts)

→ **Prise en charge financière totale** assurée en 3 versements au fur et à mesure de la réalisation des prestations (sur factures acquittées fournies)

ANNEXE • AIDE 18

CAS N°2

Mise en place d'un accompagnement par un éducateur spécialisé

À la suite d'une évaluation, a été mis en place un accompagnement individuel réalisé par un professionnel de type éducateur spécialisé¹.

L'accompagnement peut aussi se traduire par la mise en place d'actions de communication et de sensibilisation.

Description de l'accompagnement :

Les axes prioritaires de travail établis sont :

- l'autonomie et prise d'initiative ;
- l'organisation des actions quotidiennes ;
- l'orientation vers des temps de formation (avec accompagnement) ;
- le soutien dans l'évolution de son temps de travail ;
- la relation aux autres et la gestion des émotions.

Proposition d'accompagnement :

Durée de l'accompagnement : 1 an

1er août 2023 à 31 juillet 2024

6 heures hebdo soit 24H / mois

Maintien du travail engagé depuis avril 2018 :

- Accompagnement sur le poste de travail : autour de la communication, la socialisation et l'autonomie, et avec l'équipe
- Veille sur l'ergonomie du poste
- Guidance et soutien aux personnels encadrants et aux collègues de travail
- Travail autour de la gestion des situations complexes
- Veille au modification de fonctionnement du service
- Mise en place de formations accessible à l'agent

Objectifs supplémentaires pour 2023 :

- Remaniement des missions confiées
- Soutien dans l'augmentation du temps de travail
- Soutien vers l'autonomie

6 heures hebdo soit 24H / mois

	Taux horaires	Montant
Montant du forfait	55,00 €/h	1 320,00 €
Total Ht		1 320,00 €
T.V.A. 20 %		264,00 €
Montant Ttc		1 584,00 €
Montant Ttc Annuel		19 008,00 €

→ **Prise en charge financière totale**

¹ En complément, peuvent être mobilisés d'autres acteurs, avec une possible prise en charge du FIPHP (exemples : tuteur qualifié avec les aides n°16 et 28 du catalogue ; un(e) auxiliaire de vie, en appui d'un professionnel avec l'aide n°15).

Accompagnement médico-social et soutien professionnel



Réf : Prestation **hors catalogue**



Pour qui ?

Le Dispositif d'Emploi Accompagné (DEA) a été créé pour les personnes en situation de handicap rencontrant un besoin spécifique d'accompagnement en emploi.

C'est un dispositif sur mesure lorsque l'accompagnement de droit commun atteint ses limites. (ex : Cap emploi, Appuis Spécifiques cf. fiche pratique n°1 AS).

Si l'agent quitte la Fonction publique il reste dans le dispositif d'emploi accompagné qui n'a pas de durée dans le temps.

L'accès au dispositif d'Emploi Accompagné est ouvert à toute personne âgée de 16 ans ou plus :

- ▶ **Reconnue travailleur handicapé** par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- ▶ **Reconnue comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE).**



Il permet **d'accompagner les personnes en recherche d'emploi ou déjà en emploi**, rencontrant des difficultés particulières susceptibles de compromettre leur maintien dans l'emploi, et qui nécessitent un accompagnement global, médico-social et professionnel.

Même s'il apparaît que sont accompagnées principalement les personnes en situation de handicap invisible (troubles psychiques, troubles du spectre de l'autisme, trouble du développement intellectuel...), le dispositif d'emploi accompagné est accessible à toute personne disposant d'une RQTH ou du titre de BOE.



Pourquoi ?

- ▶ **Sécuriser, dans la durée, le parcours professionnel** des personnes en situation de handicap qui souhaitent travailler ou qui sont déjà en emploi en milieu ordinaire.
- ▶ **Bénéficier d'un soutien médico-social et professionnel articulé autour d'un conseiller unique** intervenant tant auprès de la personne accompagnée que de son employeur.
- ▶ **Soutenir à la fois la personne** dans la construction et la réalisation de son projet professionnel, et **l'employeur** dans l'intégration, l'adaptation, la sécurisation et l'évolution professionnel de l'agent en situation de handicap.
- ▶ **Accompagner dans la durée** de façon personnalisée et selon les besoins.





Quoi ?

- Le Dispositif d'Emploi Accompagné (DEA) est donc destiné aux personnes en situation de handicap rencontrant **un besoin spécifique d'accompagnement** en emploi.
- **Il comporte 4 prestations mobilisables en fonction des besoins de la personne accompagnée et de l'employeur :**

1. Évaluation partagée de la situation de la personne réalisée après l'admission dans le dispositif en tenant compte de son projet professionnel, de ses besoins d'accompagnement, ses ressources mobilisables, et le cas échéant, des attentes et besoins de l'employeur.

2. Appui à la construction ou à la consolidation du projet professionnel le cas échéant, et aide à son montage pour mise en emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais.

3. Soutien/Assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les employeurs susceptibles de le recruter (si la personne est en recherche d'emploi).

4. Accompagnement dans l'emploi, avec pour objectif de :

- Sécuriser la relation de travail et permettre l'évolution du parcours professionnel de la personne ;
- Assurer si besoin une intermédiation entre elle et son employeur ;
- Proposer des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne, en lien avec le médecin du travail...
- Les conseillers uniques (conseiller en emploi accompagné, aussi appelé **réfèrent emploi accompagné** ou « **Job coach** ») doivent observer une « juste distance ». Ce ne sont pas des professionnels de santé ni des cliniciens. Ils doivent être réactifs, disponibles et adopter une posture bienveillante.



Comment ?

La prescription peut être établie sur :

- ▶ **Prescription par un organisme du Service Public de l'Emploi** (France Travail, Cap Emploi ou Missions Locales), qui en informe la CDAPH.
- ▶ **Décision d'orientation vers l'emploi accompagné par la CDAPH** (de la MDPH de son lieu de résidence).



Un **flyer** est mis à votre disposition sur le site du FIPHFP : [Flyer EA](#)



La liste des structures agréées par les ARS est disponible sur www.fiphfp.fr, sur le site de la CNSA ou sur l'annuaire du CFEA : <https://cdr.emploi-accompagne.fr/annuaire>



Quelle prise en charge ?

La prestation est **gratuite** pour les employeurs, co-financée par l'État, l'Agefiph et le FIPHFP.



Cette fiche a été réalisée avec l'appui du comité des usagers du FIPHFP.

